

УДК 316.4

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И МОТИВЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)

© Виктор Михайлович ЗАХАРОВ

Белгородский государственный университет, г. Белгород, Российская Федерация,
кандидат социологических наук, доцент, директор института государственного
и муниципального управления, e-mail: zakharov@bsu.edu.ru

Представлены результаты социологического опроса государственных и муниципальных служащих Белгородской области об их профессиональных ориентациях и мотивах. Для большинства из них характерна индивидуально-адаптивная стратегия поведения. Они ориентированы в первую очередь на самореализацию, а уже во вторую – на решение региональных и местных проблем. Высок уровень оправданности ожиданий от профессиональной деятельности. Участники опроса ориентированы преимущественно на повышение квалификации как на наиболее оптимальную для них форму профессионального развития. Более всего они нуждаются в пополнении своих знаний в области права, компьютерных и информационных технологий.

Ключевые слова: государственные и муниципальные служащие; профессиональные мотивы; профессиональные ориентации; самореализация; профессиональное развитие; повышение квалификации.

Повышение эффективности государственного и муниципального управления как стратегическая задача развития современного российского общества определяется действием множества внешних и внутренних факторов. Важное место в ряду этих факторов занимают профессиональные мотивы и ориентации управленческих кадров [1–4].

Цель предлагаемой статьи – выявление профессиональных мотивов и ориентаций государственных и муниципальных служащих Белгородской области, разработка на этой основе практических рекомендаций по оптимизации системы воспроизводства кадров регионального управления. Статья подготовлена по материалам социологического исследования, проведенного среди государственных и муниципальных служащих региона¹.

Как показывают результаты проведенного исследования, преобладающим в выборе государственных и муниципальными служащими своей профессиональной деятельности является мотив самореализации. На втором месте располагается мотив «интересная работа», что, практически, также отражает стремление реализовать себя; на третьем месте – возможность общаться с интересными людьми (табл. 1).

Опрос выявил низкое значение таких мотивов, как карьера (возможность профессионального роста), стремление к власти, получение социальных благ и льгот и даже заработная плата.

Если не критически принять полученные данные, то следует признать, что государственные и муниципальные служащие Белгородской области – это люди, мотивированные преимущественно потребностью в самореализации. Однако, на наш взгляд, не следует переоценивать значение полученных результатов.

Во-первых, доля работников, непосредственно мотивированных потребностью в самореализации, составляет менее трети респондентов. Это меньшинство участников опроса.

Во-вторых, есть основания сомневаться в искренности части респондентов, поскольку в противном случае трудно объяснить как очевидные недостатки в работе органов управления, так и общий сравнительно низкий уровень профессионального развития специалистов. О его недостаточности постоянно заявляют руководители различного уровня.

В-третьих, – и это главное: мотив самореализации является не оптимальным для поступления на государственную и муниципальную службу. Он ориентирует специалиста на себя, в то время как его главные

¹ Социологический опрос проводился среди государственных служащих (N = 202) и муниципальных служащих (N = 501) Белгородской области.

управленческие задачи заключаются в обеспечении достойного обслуживания граждан, повышении уровня и качества их жизни. Следовательно, мотивация профессиональной деятельности должна быть направлена в первую очередь «вовне», на людей с их проблемами и заботами.

Наконец, необходимо обратить внимание еще на два обстоятельства. Первое связано с довольно высокой долей тех, чье решение пойти на государственную, муниципальную службу было определено ситуативными обстоятельствами (представилась удобная возможность). Это случайные работники, и эффективность их деятельности неизбежно окажется низкой. Второе обстоятельство связано с низким уровнем ориентации на профессиональную карьеру. Данный показатель также не дает оснований для положительного восприятия ситуации. Представляется, что недостаточная ориентация на карьеру снижает мотивацию к профессиональному развитию.

Заметим также, что мотивация профессиональной деятельности государственных служащих, с одной стороны, и муниципальных служащих, с другой стороны, по своей структуре существенно не различаются. Некоторые различия касаются лишь степени выраженности тех или иных мотивов. Но в обоих случаях на первом месте стоят мотив самореализации (возможность реализовать свои способности и интересная работа).

Таким образом, на основе имеющихся данных можно утверждать, что для большинства государственных и муниципальных

служащих Белгородской области характерна индивидуально-адаптивная стратегия поведения. Они ориентированы в первую очередь на самореализацию, а уже во вторую – на решение общественных, государственных проблем. Большое значение придается ими одновременно приспособлению к ситуации, а не к ее изменению.

Исследование выявило неожиданно высокий уровень оправданности ожиданий от профессиональной деятельности. В полной мере они оправдались у четверти муниципальных служащих, частично – у 61,4 % (рис. 1).

Полученное распределение ответов приводит к выводу о том, что муниципальные служащие имеют заниженные профессиональные притязания. Данное обстоятельство, рассматриваемое в связи со слабовыраженной установкой на профессиональную карьеру, дает основание для предположения об ограниченности у муниципальных служащих установок на профессиональное и (в какой-то мере) личностное развитие. А это, в свою очередь, отрицательно сказывается на их способности к креативному менеджменту, использованию на практике инновационных технологий.

Несмотря на то, что ожидания большинства респондентов из группы государственных служащих в отношении профессиональных перспектив также оправдались, две трети участников исследования заявили, что это произошло лишь частично (рис. 2). В данном отношении опять-таки различия между государственными и муниципальными служащими незначительны.

Таблица 1

Мотивы профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, в % от числа опрошенных

№ п/п	Мотивы	Государственные служащие	Муниципальные служащие
1	Высокая заработная плата	2,1	4,0
2	Возможность реализовать свои способности	49,3	32,2
3	Удобный режим работы	7,9	10,3
4	Уважение со стороны окружающих, престиж	9,7	3,5
5	Получение социальных благ и льгот	1,0	0,3
6	Интересная работа	35,9	16,1
7	Стремление к власти	2,1	0,5
8	Возможность общаться с интересными людьми	32,1	13,0
9	Призвание к этой деятельности	14,8	5,5
10	Перспективы профессионального роста	14,1	4,0
11	Представилась удобная возможность	12,1	10,6
12	Затруднились ответить	5,2	5,2

Работники государственных структур как и муниципальные служащие характеризуются заниженными профессиональными ожиданиями. Это, в частности, подтверждается сравнительно невысоким уровнем ориентации на профессиональное развитие. Перспективы профессионального роста рассматривают в качестве мотива поступления на государственную службу немногим более 14 % опрошенных. Можно допустить, что

опрошенные не вполне искренни в своих ответах и отвечают на вопросы с учетом своих представлений о «должном» поведении государственного служащего. На основе имеющихся данных можно с большой степенью уверенности утверждать, что для большей части респондентов профессиональная переподготовка и повышение квалификации будет являться обязанностью, но не внутренней установкой.

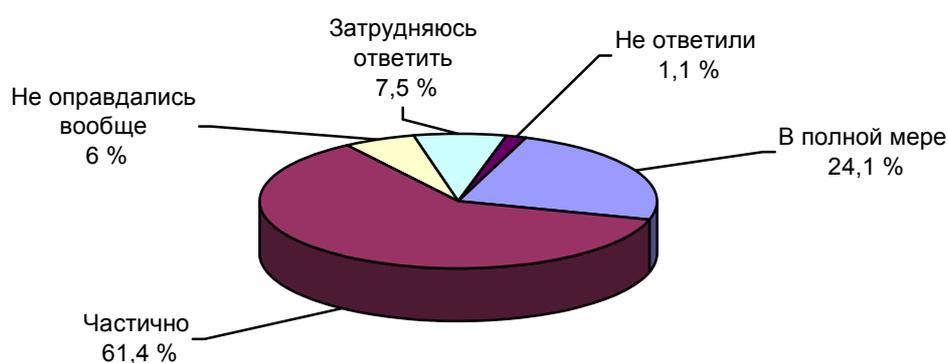


Рис. 1. Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос: «В какой мере оправдались Ваши ожидания?»

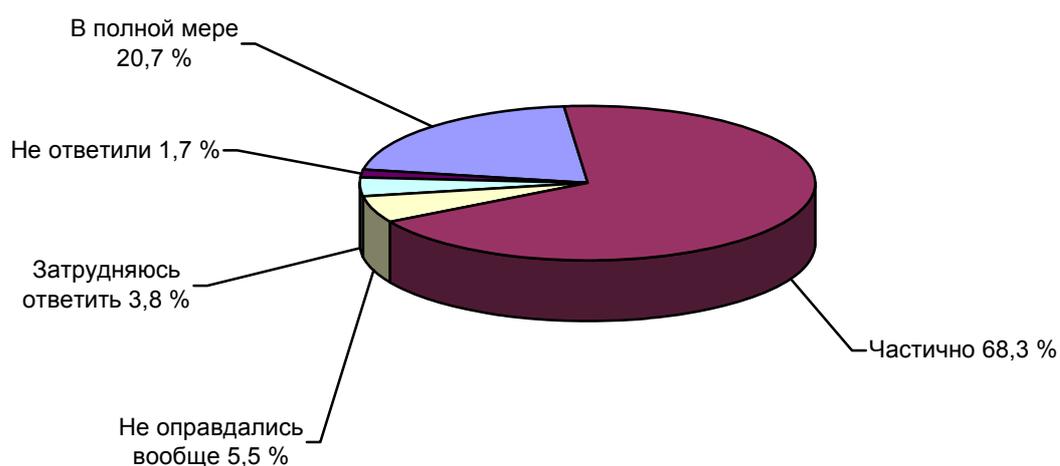


Рис. 2. Распределение ответов государственных служащих на вопрос: «В какой мере оправдались Ваши ожидания?»

Судя по результатам исследования, его участники ориентированы преимущественно на повышение квалификации как на наиболее оптимальную для них форму профессионального развития. Необходимость ее отмечают 68,3 % муниципальных служащих, 44,3 % нуждаются в повышении квалификации, 44 % – в стажировке, и лишь 31,3 % – в получении второго высшего образования. В большинстве своем государственные служащие также ориентированы на повышение квалификации. Ее необходимость признают более 54 % респондентов; необходимость стажировки – 28,6 %; переподготовки – 24,1 %; получение высшего профессионального образования – только 12,1 %.

Третья часть муниципальных служащих хотела бы продолжить свое образование в той или иной форме в Высшей школе управления Белгородского государственного университета (далее – ВШУ БелГУ). Каждый пятый – в Российской академии народного хозяйства и государственной службы (далее – РАНХиГС). И только 5,2 % – в другом учебном заведении. Лишь немногие респонденты ориентированы на дистанционное образование. С удовлетворением можно констатировать, что авторитет Высшей школы управления Белгородского государственного университета среди муниципальных служащих области достаточно высок.

Большинство опрошенных государственных служащих также хотели бы пройти повышение квалификации в ВШУ БелГУ. Почти такая же доля участников исследования – в РАНХиГС. На другие учебные заведения ориентированы лишь 5,9 % государственных служащих.

Наиболее предпочтительными формами дополнительного образования муниципальные чиновники считают единовременное повышение квалификации (в объеме 72 ч); профессиональную подготовку (в объеме 500 ч) и повышение квалификации в несколько этапов (в объеме 260 ч). Как и работники органов муниципального управления, государственные служащие предпочитают единовременное повышение квалификации в объеме 72 ч. Все остальные формы заинтересовали респондентов в значительно меньшей степени. При этом меньше всего предпочтений набрала самоподготовка с последующей сдачей квалификационного экзамена. Относи-

тельно небольшое число сторонников нашла идея повышение квалификации за несколько модулей (три раза по 24 ч).

Более всего муниципальные служащие нуждаются в правовых знаниях, в знаниях в области компьютерных и информационных технологий. Другие сферы знаний интересуют респондентов в значительно меньшей степени.

Полученное распределение ответов весьма примечательно в том отношении, что оно вновь подтверждает своеобразную «одномерную ориентацию» муниципальных чиновников в отношении актуальной самооценки и перспектив профессионального развития. Абсолютное большинство респондентов либо убеждены, что они уже компетентны в вопросах государственного строительства, практической психологии, информационно-аналитической работы, служебной этики и т. п.; либо они не считают знания в данных сферах необходимыми для своей деятельности.

По нашему мнению, имеет место комбинация обеих причин. С одной стороны, дефицит саморефлексии предопределяет завышенные представления о собственной компетентности. С другой стороны, в сложившейся практике функционирования муниципальных образований многие отрасли знаний действительно не востребованы. И на это довольно чутко реагируют практические работники, которые, как правило, настроены довольно прагматично.

Приоритеты государственных служащих в отношении содержательной стороны переподготовки или повышения квалификации несколько отличаются от интересов муниципальных работников. Их в значительно большей степени интересуют проблемы основ государственной службы, практической психологии, информационно-аналитической работы, менеджмента, финансово-кредитных отношений, экономики, управления персоналом (табл. 2).

Можно утверждать, что в данном случае структура интересов респондентов более приближена к теории и практике современного управления.

Большинство респондентов хотело бы получить навыки разработки нормативных актов и подготовки служебных документов. Каждый десятый ориентирован на практиче-

ский менеджмент, на методы разрешения конфликтов и на работу со специальными компьютерными программами. Практически невостребованными остаются методы проведения социологических исследований, работа с общественным мнением, навыки публичных выступлений, работы с компьютером и способы оценки персонала.

Ориентация муниципальных служащих в отношении практических навыков, которые можно получить в процессе дополнительного образования, является по преимуществу утилитарно-прагматической. Чиновники рассчитывают на овладение теми методами работы, которые облегчат им выполнение повседневных (рутинных) функциональных обязанностей. Они не испытывают нужды в овладении навыками аналитической работы, современными технологиями работы с персоналом. Эти навыки не востребованы сегодня. А перспективное видение у большинства муниципальных служащих отсутствует. Государственных служащих в значительно большей степени, чем муниципалов, интересуют навыки разработки нормативных актов, методы разрешения конфликтов, технологии принятия решений, работа с общественным мнением, практический менеджмент, применение системы электронного документооборота, навыки публичных выступлений, навыки делового общения, современные

персонал-технологии, работа с компьютером. Но при этом интерес к современным персонал-технологиям и навыкам делового общения у обеих групп респондентов остается сравнительно низким (табл. 3).

В ходе исследования акцентировался вопрос о том, с чем ассоциируется у респондентов профессиональное образование. Более половины (56,1 %) муниципальных служащих рассматривают профессиональное образование как условие более качественного выполнения должностных обязанностей; 13,2 % связывают его с перспективами карьерного роста; 12,6 % – с возможным повышением заработной платы. И лишь 2,8 % считают дополнительное профессиональное образование условием зачисления в кадровый резерв (рис. 3).

Безусловно, стремление более качественно выполнять свои должностные обязанности является позитивной характеристикой работников. Но полученное распределение ответов в очередной раз подтверждает недостаточную выраженность установки на профессиональный рост, карьеру. И данное обстоятельство дает основание критически оценивать потенциал развития большинства муниципальных чиновников. Они остаются кадрами «сегодняшнего дня» и слабо ориентированы на перспективу.

Таблица 2

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Знания в какой сфере Вы хотели бы в первую очередь получить в ходе переподготовки (профессионального образования, повышения квалификации)?», %

№ п/п	Сфера знания	Государственные служащие	Муниципальные служащие
1	Право	36,2	29,3
2	Компьютерные и информационные технологии	33,1	27,3
3	Основы государственной службы	20,7	10,0
4	Государственное строительство	8,3	1,7
5	Практическая психология	16,2	6,8
6	Информационно-аналитическая работа	25,2	5,5
7	Менеджмент	12,1	2,5
8	Бухгалтерский учет	7,2	3,5
9	Служебная этика	4,1	1,8
10	Финансово-кредитные отношения	19,0	2,8
11	Обеспечение связей с общественностью (PR)	4,8	2,9
12	Социальная политика	6,9	1,7
13	Экономика	16,9	2,5
14	Делопроизводство	5,9	2,9
15	Управление персоналом, работа с кадрами	12,8	2,0
16	Политическое управление	5,5	0,5
17	Затруднились ответить	6,6	6,8

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какими профессиональными навыками Вы в первую очередь хотели бы овладеть в ходе профессиональной переподготовки (профессионального образования, повышения квалификации)?», %

№ п/п	Профессиональные навыки	Государственные служащие	Муниципальные служащие
1	Разработка нормативных актов	25,9	14,6
2	Подготовка проектов служебных документов	19,3	17,3
3	Практический менеджмент	21,7	10,7
4	Методы разрешения конфликтов	19,0	10,7
5	Технологии принятия решений	20,3	7,4
6	Методы проведения социологических исследований	3,1	2,2
7	Работа с общественным мнением	9,0	3,2
8	Применение системы электронного документооборота и электронной базы данных	19,3	8,3
9	Организация мероприятий	4,5	2,5
10	Организация личного труда	2,1	1,7
11	Работа со специальными компьютерными программами	26,6	11,8
12	Способы оценки персонала	6,2	2,0
13	Навыки публичных выступлений	21,4	4,0
14	Современные персонал-технологии	6,2	1,2
15	Работа с персональным компьютером	10,3	3,8
16	Навыки делового общения	15,5	2,8
17	Затруднились ответить	7,3	7,2

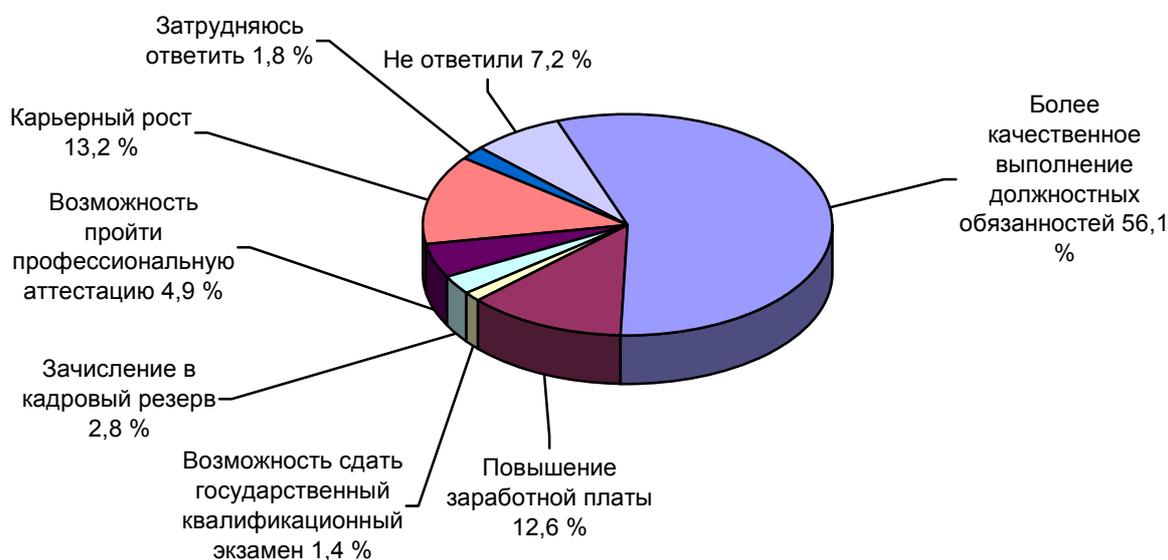


Рис. 3. Распределение ответов муниципальных служащих на вопрос: «С какими изменениями в профессиональном статусе Вы связываете прохождение переподготовки, повышения квалификации?»



Рис. 4. Распределение ответов государственных служащих на вопрос: «С какими изменениями в профессиональном статусе Вы связываете прохождение переподготовки, повышения квалификации?»

Большинство опрошенных государственных служащих также связывают прохождение профессиональной переподготовки и повышение квалификации с более качественным выполнением должностных обязанностей, в гораздо меньшей степени – с повышением заработной платы. Лишь менее 10 % ассоциируют профессиональное развитие с карьерным ростом (рис. 4).

Полученные результаты, как нам представляется, являются довольно тревожным индикатором понижающегося статуса профессиональной переподготовки и повышения квалификации в Белгородской области. С одной стороны, они формально необходимы, и об этом заявляют руководители различных уровней. С другой стороны, профессиональное образование не способствует повышению статуса в системе управления. А это существенно обесценивает полученные знания и навыки. Сам же процесс их получения нередко рассматривается как вынужденная обязанность, которая не оправдывает затраченных сил и средств.

Почти половина респондентов-муниципальных служащих (42,9 %) и 60 % государственных служащих не поддерживают идею оплаты своей профессиональной переподготовки за счет беспроцентной ссуды, выделенной организацией.

Таким образом, анализ позволяет сделать вывод о наличии у муниципальных и государственных служащих довольно ясно выраженной установки на повышение уровня профессионального образования. Но при этом чиновники (с точки зрения формы) ориентируются главным образом на повышение квалификации. В содержательном отношении их интересы связаны с получением знаний и навыков, которые упрощают решение повседневных задач управления. На образование как на условие профессионального развития нацелено меньшинство участников исследования. И при этом чиновники не склонны к более или менее значительным финансовым жертвам для повышения уровня своего профессионального развития [5–8].

1. *Бабинцев В.П., Захаров В.М.* Стратегия развития кадров // Служба кадров и персонал. 2006. № 6. С. 28-32.
2. *Магомедов К.О.* Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы // Служба кадров и персонал. 2007. № 10.
3. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: указ Президента РФ № 601 от 7.05.2012 г. URL: <http://base.garant.ru/70170942>. Загл. с экрана.

4. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)»: указ Президента РФ № 261 от 10.03.2009 г. URL: <http://base.garant.ru/195051>. Загл. с экрана.
5. *Охотский Е.В.* Кадры в муниципальном образовании. М., 2000.
6. *Понеделков А.В.* Проблемы кадрового развития. М., 2003.
7. *Турчинов А.И.* Управление государственной службой как фактор повышения эффективности и профессионализма государственного управления // Образование и общество. 2006. №3. С. 4-9.
8. *Хохлов А.А.* Основы социологии государственной власти и кадровой деятельности. Орел, 2005.

Поступила в редакцию 14.05.2013 г.

UDC 316.4

PROFESSIONAL ORIENTATIONS AND MOTIVES OF STATE AND MUNICIPAL SERVANTS (BASED ON SOCIOLOGICAL SURVEY)

Viktor Mikhailovich ZAKHAROV, Belgorod State University, Belgorod, Russian Federation, Candidate of Sociology, Associate Professor, Director of State and Municipal Management Institute, e-mail: zakharov@bsu.edu.ru

The sociological survey data of state and municipal servants of Belgorod region about their motives and professional orientations is presented. Most of them are characterized by individual-adaptive strategy of life. They are focused primarily on self-realization, and only the second - to address regional and local issues. The level of justified expectations of the professional activity is high. The survey participants are mostly oriented on advanced training as the most optimal for them form of professional development. Most of all, they need to replenish their knowledge in the field of law, computer and information technology.

Key words: state and municipal servants; professional motives; professional orientations; self-realization; professional development; advanced training.